

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 20 giugno 2024

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P - 17/2024

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO

INAIL: COMUNICATO IL NUOVO TASSO DI INTERESSE PER RATEAZIONI E SANZIONI CIVILI

L'Inail, con circolare n. 13 dell'11 giugno 2024, rende nota la modifica al tasso di interesse di rateazione e della misura delle sanzioni civili.

La variazione è conseguenza della decisione di politica monetaria adottata dalla Banca centrale europea in data 6 giugno che ha portato il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento portandolo al 4,25%.

In via parallela e simultanea rispetto all'Inps, anche l'Inail ha quindi adeguato i tassi previsti per interessi in caso di dilazione, così come di sanzioni civili in caso di tardivo o omesso versamento.

Analoghe anche le misure previste rispetto all'Inps.

Quindi nelle ipotesi di interessi dovuti per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi presentate a partire dal 12 giugno 2024, il tasso applicato sarà pari al 10,25 % (nulla cambia rispetto alle rateazioni in essere a tale data i cui importi continuano quindi ad essere invariati).

In caso di sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento, il tasso applicato sarà invece pari al 9,75 % con previsione di riduzione a favore delle imprese soggette a procedure concorsuali.

INPS TASSO DI DILAZIONE E DIFFERIMENTO: AGGIORNATO DA GIUGNO 2024

Alla luce della decisione della BCE, l'INPS comunica, con Circ. 11 giugno 2024 n. 71, la misura dei nuovi tassi di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione, nonché alla misura delle sanzioni civili, a partire dal 12 giugno 2024.

Il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR) è ridotto di 25 punti base. Il tasso è pertanto pari al 4,25%.

La variazione impatta:

- sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie;
- sulla misura delle sanzioni civili (art. 116, c. 8, lett. a) e lett. b) secondo periodo, e c. 10, L. 388/2000).

L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi è pari al tasso del 10,25% annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 12 giugno 2024.

N.B. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

Allo stesso modo, a decorrere dal 12 giugno 2024, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 10,25% annuo.

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari al 10,25%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di maggio 2024.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, la sanzione civile prevede un pagamento, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti.

Pertanto, in virtù della variazione in commento, la sanzione civile è pari al 9,75% in ragione d'anno (tasso del 4,25% maggiorato di 5,5 punti).

Tale misura si applica anche:

- qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli Enti impositori (comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi) e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia stessa;

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

- nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli Enti impositori.

N.B. Resta invariata, in caso di evasione, la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Sanzioni ridotte in caso di procedure concorsuali

Tenuto conto che, per effetto della decisione della Banca Centrale Europea in trattazione, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR) è superiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2024 (2,5% in ragione d'anno), a decorrere dal 12 giugno 2024 la riduzione delle sanzioni opererà sulla base della misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR), pari al 4,25%.

RAPPORTO BIENNALE PARITÀ UOMO-DONNA: LE MODALITÀ DI REDAZIONE

Sul sito del Ministero del Lavoro è stato pubblicato il decreto che definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende con più di 50 dipendenti.

Le aziende devono redigere il rapporto soltanto in modalità telematica, inserendo le informazioni di cui all'Allegato 1 del decreto, attraverso il portale <https://servizi.lavoro.gov.it> , **entro il 15 luglio 2024**.

PERMESSI ELETTORALI

L'articolo 119 del DPR 361/1957 stabilisce che tutti i lavoratori che sono chiamati a svolgere funzioni relative alle consultazioni elettorali, compresi i rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppo di candidati e i rappresentanti di partiti o gruppi politici, hanno diritto per l'intera durata della procedura a:

- assentarsi dal lavoro per tutto il periodo necessario allo svolgimento dei compiti assegnati (l'assenza è considerata come attività lavorativa a tutti gli effetti).

L'articolo 1 della Legge n. 69 del 1992 stabilisce che i lavoratori che adempiono a queste funzioni hanno diritto a:

- percepire l'ordinaria retribuzione per le giornate lavorative di assenza a carico del datore di lavoro, soggetta alle trattenute fiscali e previdenziali;
- ricevere il pagamento di quote aggiuntive della retribuzione, ovvero i riposi compensativi, per le giornate festive o non lavorate trascorse svolgendo le operazioni elettorali.

Per la scelta tra riposo compensativo e retribuzione non esiste una legge specifica che indichi le modalità; qualora il lavoratore, in accordo con il datore di lavoro, decida di usufruire del riposo compensativo si ritiene che tale riposo debba essere goduto subito dopo la fine delle operazioni elettorali.

Se le operazioni svolte ricoprono solo una parte della giornata, l'assenza viene considerata legittima per tutto il giorno lavorativo che deve essere retribuito interamente.

La Legge sancisce il diritto del lavoratore allo svolgimento di queste funzioni, con conseguente impossibilità da parte del datore di lavoro di impedire al dipendente di adempiere a tale compito.

LAVORO DEI MINORI

Il nostro ordinamento ha sempre tutelato l'integrità psico-fisica del lavoratore minore, attraverso una normativa protettiva speciale proprio per la peculiare esigenza di tutela a tale categoria di lavoratori. In particolare, la legge prevede norme a tutela delle condizioni di lavoro dei minori, esigendo il completamento dell'istruzione obbligatoria e vietando lo svolgimento di attività che ne possano compromettere la salute e la dignità. L'età minima per l'accesso al lavoro coincide con il momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Oltre a stabilire **nei 16 anni l'età minima di accesso al lavoro**, le disposizioni di tutela si sostanziano nel **divieto di adibire i minori in attività pericolose o insalubri** nonché in precisi vincoli di orario tali anche da consentire il rispetto del diritto all'istruzione e alla formazione.

I minori sono ammessi al lavoro **solo ultimato il periodo d'istruzione obbligatoria e comunque non prima di aver compiuto 16 anni**.

È vietata l'adibizione dei minori in specifiche lavorazioni che comportano l'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici nonché processi e lavori pericolosi o pesanti.

È possibile derogare a tale divieto, con preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, solo in caso tali attività siano indispensabili per motivi didattici o di formazione professionale.

In ogni caso, prima di occupare i minori, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la **visita medica d'idoneità** secondo gli obblighi di sorveglianza sanitaria e un'opportuna valutazione dei rischi specifici.

L'orario di lavoro dei minori è soggetto a precisi limiti e non può superare le 7 ore giornaliere per i minori di 16 anni ovvero le 8 ore per gli adolescenti. In ogni caso l'attività deve avvenire compatibilmente con gli impegni scolastici. Inoltre, sono previsti periodi di riposo intermedio di almeno un'ora ogni 4 ore e mezzo di lavoro e 2 giorni di riposo settimanale, salvo deroghe.

È vietato il lavoro notturno dalle ore 22 alle ore 6, fatto salvo, entro determinati vincoli, per le attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e dello spettacolo nonché nei casi di forza maggiore.

I minori non possono somministrare alcolici.

IMPIEGO DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Raccomandiamo alle aziende clienti che occupano lavoratori extracomunitari di controllare e tenere monitorate le scadenze dei documenti d'identità dei lavoratori e della validità dei permessi di soggiorno. Chiediamo di inviarci sempre copia aggiornata dei documenti.

Per lavorare in Italia il cittadino straniero deve sempre essere in possesso di un permesso di soggiorno che permetta tale attività (ricordando che NON tutti i permessi lo ammettono o lo ammettono con dei limiti), tuttavia, anche se è stato rinnovato nei termini, ovvero entro i 60 giorni dalla sua scadenza, il titolo di soggiorno permette di continuare a lavorare.

Quindi, di per sé alla scadenza del permesso non consegue l'impossibilità di lavorare, essendo sufficiente essere in possesso della ricevuta di richiesta del suo rinnovo.

Il problema si pone invece quando il permesso **non venga rinnovato nei termini**: in questo caso il cittadino straniero diventa **irregolare sul territorio** e la sua condizione sarà equiparabile a quella del cittadino da sempre privo di un titolo di soggiorno.

In questa ipotesi, il datore di lavoro che impiega (o continua ad impiegare in caso di mancato rinnovo del permesso) un cittadino straniero potrà essere chiamato a rispondere del reato previsto dall'art. 22, comma 12 del T.U. Immigrazione, che punisce "chi impiega alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno in corso di validità".

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.